



COMUNE DI VILLA SANT'ANTONIO

Provincia di Oristano

Via Maria Doro n. 5 – 09080 Villa Sant'Antonio
mail: ufficio.protocollo@comune.villasantantonio.or.it
pec: protocollo@pec.comune.villasantantonio.or.it
web: www.comune.villasantantonio.or.it
Tel. 0783/964017 – 0783/964146 fax 0783/964138
P.I./C.F. 00074670951

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 32 del 23-05-2019	OGGETTO: NUOVA METODOLOGIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE E DEL SEGRETARIO COMUNALE. PRESA D'ATTO
---	---

L'anno duemiladiciannove ed addì ventitre del mese di maggio con inizio alle ore 18:20, **nella Casa Comunale, si è riunita la Giunta Comunale presieduta dal Sindaco Fabiano Frongia e con l'intervento dei Signori:**

Frongia Fabiano	Sindaco	P
Sanna Alberto	Vice Sindaco	P
Marras Pietro Paolo	Assessore	P
Pau Arianna	Assessore	P

Totale presenti n. 4 e assenti n. 0.

Assiste alla seduta il Segretario Comunale *Dott. Marco Casula*.

Constatata la legalità dell'adunanza per il numero degli intervenuti il **PRESIDENTE** dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione, il Responsabile dell'Ufficio Amministrativo, in ordine alla regolarità tecnica, ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;

Richiamati

- il D.lgs. n. 267/2000 (TUEL);
- il D.lgs. n.165/2001;
- il nuovo CCNL 21.05.2018 – Funzioni Locali;
- il vigente Statuto Comunale;
- il vigente regolamento di organizzazione uffici e servizi;

Premesso che il decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione

prevede che le Pubbliche Amministrazioni si dotino di adeguati sistemi di valutazione della performance;

Visto il D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, avente ad oggetto “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n.130 del 07-06-2017.

Considerato che i recenti interventi legislativi prevedono, tra l'altro:

- che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti;
- che ogni amministrazione è tenuta ad adeguare alle modifiche normative introdotte dal D.lgs.74/2017 il proprio sistema di misurazione e valutazione della Performance e a provvedere annualmente all'aggiornamento dello stesso;
- che gli organismi di valutazione (OIV/NdV), tenendo conto delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, devono verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi, nonché esprimere parere in merito al Sistema di Valutazione che annualmente dovrà essere aggiornato dall'Ente;
- che nella misurazione delle performance individuale del personale dirigente, è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno essi diretta responsabilità;
- che il Ciclo della Performance deve essere integrato con il ciclo di programmazione economico-finanziaria.

Atteso che:

- la definizione del sistema rientra nella competenza degli Organismi di valutazione/Nuclei di Valutazione, ai sensi dell'art. 7 co. 2 e dell'art. 30 co. 3 del suddetto decreto;
- l'adozione del sistema spetta, invece, all'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Amministrazione, che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi del citato articolo 7 comma 1 del medesimo decreto;
- il sistema adottato deve essere pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza; ai sensi della normativa in materia, infatti, le amministrazioni pubbliche devono garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance;

Rilevato che:

- l'Unione di Comuni “Alta Marmilla” gestisce attualmente il servizio inerente la valutazione del personale ed il Nucleo di Valutazione in forma associata per i Comuni di Albagiara, Ales, Assolo, Asuni, Baradili, Baressa, Curcuris, Gonnoscodina, Gonnosnò, Mogorella, Morgongiori, Nureci, Pau, Senis, Sini, Usellus, Villa s. Antonio, Villa Verde;
- con decreto del Presidente dell'Unione n. 5 del 28/03/2019, modificato con atto n. 6 del 01/04/2019 sono stati nominati i componenti del Nucleo di valutazione dell'Unione di Comuni “Alta Marmilla” e dei Comuni dell'Unione aderenti al servizio del Nucleo di Valutazione associato per il triennio 2019/2021;

Considerato che il Nucleo di Valutazione , con verbale n. 1 del 01/04/2019, ha preso atto dell'assenza di un sistema di valutazione della performance adeguato alle normative attualmente vigenti in materia, e ha proposto l'approvazione di un nuovo sistema di valutazione adeguato alle disposizioni del D. Lgs. n.150/2009 e al recente D. Lgs. n. 74/2017 a partire dall'anno 2019, per l'ente Unione e per gli enti aderenti al Nucleo di Valutazione associato;

Dato atto che la nuova metodologia sul sistema di misurazione e valutazione della performance conforme alle recenti modifiche legislative comprende per i Comuni aderenti all'Unione :

1. Sistema per la graduazione della posizione dei titolari di posizione organizzativa;
2. Sistema di Valutazione della Performance del Segretario Comunale;
3. Sistema di misurazione e valutazione delle performance dei titolari di posizione organizzativa;
4. Sistema di misurazione e valutazione del personale dipendente.

Considerato altresì che con verbale del Nucleo n. 2 del 01.04.2019, veniva espresso parere vincolante positivo in merito alla metodologia di misurazione e valutazione delle performance, accertatane la coerenza con le norme di principio contenute negli artt. 16 e 31 del citato D. Lgs. n. 150/2009;

Vista la deliberazione della Giunta dell'Unione n.37 del 29.04.2019 con la quale si approvava la nuova Metodologia di misurazione e valutazione della performance per gli enti aderenti alla gestione associata del servizio inerente la valutazione del personale composta da:

1. Sistema per la graduazione della posizione dei titolari di posizione organizzativa;
2. Sistema di Valutazione della Performance del Segretario Comunale;
3. Sistema di misurazione e valutazione delle performance dei titolari di posizione organizzativa;
4. Sistema di misurazione e valutazione del personale dipendente.

Ritenuto pertanto recepire e approvare la nuova metodologia di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente e del Segretario Comunale, proposto dal Nucleo di Valutazione associato e approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n.37 del 29.04.2019, allegato alla presente proposta per farne parte integrante e sostanziale;

Rilevato che ai sensi degli artt. 2 e 45 del D.lgs 165/2001, rimane di competenza della contrattazione integrativa la determinazione degli effetti economici del sistema di valutazione, pur nel rispetto dei vincoli di legge come esplicitati nell'art. 31 del D.lgs 150/2009 come sopra richiamato;

Unanime;

DELIBERA

Di recepire e approvare, per quanto motivato in premessa, la nuova Metodologia di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente e del Segretario Comunale, proposto dal Nucleo di valutazione Associato e approvato dalla Giunta dell'Unione di Comuni "Alta Marmilla" n.37 del 29.04.2019, allegata alla presente proposta quale parte integrante e sostanziale, così composta:

DELIBERA DI GIUNTA n.32 del
23-05-2019 COMUNE DI VILLA
SANT'ANTONIO

1. Sistema per la graduazione della posizione dei titolari di posizione organizzativa;
2. Sistema di Valutazione della Performance del Segretario Comunale;
- 3-Sistema di misurazione e valutazione delle performance dei titolari di posizione 3. organizzativa;
4. Sistema di misurazione e valutazione del personale dipendente.

Di stabilire che la nuova metodologia verrà applicata con decorrenza dal 1° gennaio 2019;

Ravvisata l'urgenza, al fine di di portare a conoscenza di tutto il personale la metodologia di cui trattasi, con separata votazione unanime il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Il presente verbale previa lettura, è stato approvato e sottoscritto come appresso:

Il Sindaco
F.to Fabiano Frongia

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Marco Casula

PARERI DI CUI ALL'ART. 49 DEL D.LGS 18/08/2000 N. 267

Parere Favorevole in ordine alla Regolarita' Tecnica in merito alla proposta di cui alla presente deliberazione.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Elisa Ercoli

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on-line dell'Ente all'indirizzo www.comune.villasantantonio.or.it il giorno 29.05.2019 e vi rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi.

Il Responsabile del Servizio
F.to Dr.ssa Elisa Ercoli

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Marco Casula

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Certifico che la presente deliberazione è:

immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267).

Villa Sant'Antonio, 23-05-2019

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Marco Casula

Il presente atto per uso amministrativo in copia conforme all'originale.

Villa Sant'Antonio,

L'Impiegato Incaricato